

Ciclo anual de trabajo y precariedad laboral subjetiva de los esquiladores de Villa Sara

Carámbula, Matías¹ y Piñeiro, Diego²

¹ *Departamento de Ciencias Sociales. Facultad de Agronomía. Universidad de la República.*

Correo electrónico: mcarambula@fagro.edu.uy

² *Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay.*

Recibido: 5/10/09 Aceptado: 15/03/10

Resumen

En la investigación se analizaron los vínculos entre el ciclo anual de trabajo, la movilidad espacial y la precariedad laboral de los esquiladores de Villa Sara. Las hipótesis que guiaron el estudio proponían que el ciclo anual de trabajo es uno de los factores explicativos de la precariedad laboral y que la movilidad espacial que registran los trabajadores durante el ciclo anual es otro factor que acentúa la precariedad. Ambas hipótesis fueron confirmadas durante el transcurso de este trabajo.

En este artículo se profundiza en el análisis de las relaciones entre ciclo anual de trabajo y la dimensión subjetiva de la precariedad laboral. El estudio realizado sugiere que la satisfacción con el trabajo e incluso con los ingresos que perciben durante el ciclo anual de trabajo se minimiza frente a la insatisfacción social que genera la movilidad espacial y los tiempos de ausencia asociados al ciclo anual de trabajo temporal. Así pues, la movilidad espacial y temporal emerge como un variable central de insatisfacción que se expresa en las estrategias que establecen los asalariados ya sea con la integración de nuevos oficios, la aspiración de obtener un empleo fijo o con la migración hacia nuevos territorios.

El estudio realizado aporta al conocimiento de los asalariados temporales, la percepción sobre su trabajo y las expectativas en torno a la continuidad de sus vínculos con el sector agropecuario. Este trabajo plantea la interrogante acerca de cómo la insatisfacción de los asalariados temporales se conjuga con la demanda creciente de los mismos.

Palabras clave: asalariados temporales, esquiladores, ciclo anual de trabajo, precariedad laboral y movilidad espacial

Summary

Annual cycle of work and subjective labor precariousness in sheep-shearers of Villa Sara

This research analyzed the links between the annual cycle of work, spatial mobility and labor precariousness in Villa Sara sheep-shearers. The guiding hypotheses for the study proposed that the annual cycle of work is one of the factors explaining labor precariousness and that the spatial mobility experienced by workers during the annual cycle is another factor which accentuates precariousness. Both hypotheses were confirmed during the course of this work. This article studies analyzes the relations between the annual cycle of work and the subjective dimension of job insecurity. The study shows that satisfaction with work and even with the income received during the annual cycle of work is reduced compared to the social dissatisfaction that generates spatial mobility and times of absence associated with the annual cycle of temporary work. Thus, the spatial and temporal mobility emerge as a central variable of dissatisfaction that is expressed in the strategies which have been established by the employees, either with the integration of new jobs, with the desire of obtaining a permanent employment or with the migration towards new places.

This study contributes to knowledge of temporary employees, their perception about their work and the expectations regarding the continuation of their links with the agricultural sector. This paper sets down the question about how the dissatisfaction of employees is associated with the increasing demand of temporary workers.

Key words: temporary wage-earners, sheep-shearers, annual cycle of work, labor precariousness and spatial mobility

Introducción

Murmis y Bendini (2003) señalan que las estrategias que generan los diferentes estratos sociales ante el fuerte avance del gran capital hacia la tierra y la producción hay que observarlos de cerca, «*porque varias opciones están presentes*». Los mismos autores mencionan que este proceso- expansión del gran capital- modifica el mercado de trabajo, ya sea en su organización, como en la calificación de los trabajadores.

La integración de las nuevas relaciones de producción plantea escenarios diferenciados con respecto a las viejas estructuras de producción. En estos nuevos escenarios los asalariados generan diferentes respuestas tanto individuales como colectivas. Las nuevas relaciones de intermediación laboral, la integración de empleos urbanos y rurales, así como el incremento de la residencia urbana de gran parte los trabajadores rurales, serían indicios de las respuestas que generan los asalariados ante los nuevos escenarios.

El debate sobre la precariedad laboral

En el mercado de trabajo contemporáneo surgen o se consolidan nuevas formas «atípicas» de empleo; empleos temporales, empleos domiciliarios, empleos de tiempo parcial. Es en este contexto de flexibilización laboral, de emergencia de formas «atípicas» de empleo, acompañadas por un creciente desempleo eventual y fundamentalmente estructural, es que se renueva el debate sobre precariedad laboral.

Rodgers (1992) propone cuatro variables para identificar y analizar las condiciones de precariedad de una relación laboral. En primer lugar la variable ingresos: un trabajador es precario cuando *los ingresos no permiten* la reproducción social del trabajador y su familia. La segunda variable que plantea Rodgers es la inestabilidad laboral, en este sentido define que un empleo es precario cuando el trabajador *no tiene un contrato por tiempo indefinido*. La tercera variable refiere a la ausencia de cobertura social, el trabajador es precario cuando esta *desprotegido socialmente* porque no recibe aportes jubilatorios u otro tipo de beneficios sociales. La cuarta variable que utiliza Rodgers refiere al control

sobre las condiciones de trabajo: el trabajador es precario cuando *no controla las condiciones de trabajo*, es decir las condiciones de seguridad, equipamientos, tiempos de trabajo/descanso, etc.

Tomando como referencia a Rodgers, Piñeiro (2008) ha construido el concepto de abordaje «objetivo» de la precariedad laboral, la idea de «estar en la precariedad», lo que podría a su vez denominarse como la «precariedad medida». El mismo autor también plantea un abordaje complementario, a través de la percepción subjetiva del propio trabajador sobre su situación laboral e incorpora la idea de «sentirse precario», lo que podría a su vez denominarse como la «precariedad sentida».

Para sustentar su propuesta Piñeiro toma como referencia a Paugam (2000) quien incorpora la perspectiva subjetiva de los trabajadores analizando las dimensiones y factores de satisfacción en el trabajo. Este autor propone una forma de aproximación al sentido de realización personal de un trabajador, el gusto por la actividad que realiza, la legitimación social que obtiene por su trabajo u oficio.

«...La precariedad tiene también un contenido subjetivo. Ésta, también es sentida como tal por el trabajador en función de su ubicación en el sistema social y de las posibilidades y oportunidades que tenga en su sociedad...». (Piñeiro, 2008:52).

El análisis que plantea Piñeiro durante la tesis doctoral transcurre entre «lo que se mide y lo que se siente», entre «el estar y ser precario». «...*Ser precario será así una combinación de sentir la precariedad y estar en la precariedad...*» (Piñeiro, 2008: 52).

Asalariados temporales

En esta investigación se definen dos categorías muy generales de trabajo temporal: el trabajo zafral y el trabajo no zafral. Como trabajo zafral se define aquel que se vincula a los ciclos productivos. Integran esta categoría los trabajadores de la esquila, los cortadores de caña, los cosecheros frutícolas. Como trabajo no zafral se define aquel en el cual no existe una vinculación directa con los ciclos productivos. Integran esta categoría los alambradores, los asalariados que trabajan en riego, los domadores, etc.

Sobre los asalariados temporales, zafrales y no zafrales trata este artículo. Específicamente sobre la relación entre el ciclo anual de trabajo y la precariedad laboral que caracteriza a estos trabajadores. Relación que es mencionada anteriormente por Bendini *et al* (1999:35):

«...la situación de transitoriedad estacional que caracteriza al trabajador golondrina, deriva no solo en una marcada inestabilidad laboral resultado de la rotación empleo-desempleo y entre diferentes empleadores, sino también en una mayor atomización social y espacial lo cual dificulta su afiliación social y sindical...»

Ciclo anual de trabajo

Los trabajadores temporales se caracterizan por insertarse en diferentes mercados de trabajo durante el transcurso del año laboral. El tipo de integración laboral acentúa los niveles de precariedad. En primer lugar, por las características de los diferentes empleos en los que se insertan. En segundo lugar, por los elevados períodos de desempleo que registran.

La investigación toma como elemento central el ciclo anual de trabajo de los esquiladores (asalariados temporales zafrales) de Villa Sara. *El ciclo anual de trabajo, registra el año laboral de los trabajadores, identificando en el mismo las diferentes labores que realizan, las cuales se pueden ubicar en diferentes ramas de la actividad económica.*

Piñeiro (2003) ha señalado que la mayoría de los trabajadores de la esquila aspira a lograr un empleo estable dentro de los cuales los más elegidos fueron un empleo estable en una empresa privada, un empleo público y ser pequeño productor (la única referencia rural). Es decir planteaban cambiar su situación laboral en relación a la temporalidad asociada al trabajo de esquila. El mismo autor detectó que los trabajadores de las comparsas de la esquila no tienen trabajo estable a lo largo del año. En los dos meses de la esquila, (octubre y noviembre) es cuando trabajan a pleno y cuando obtienen una mayor proporción de los ingresos. Claramente, existe un predominio de las actividades agropecuarias entre las ocupaciones en los períodos interzafra (58 %). Las otras dos ramas de actividad que revisten porcentajes significativos de ocupación son la construcción y en menor medida los servicios de tipo comunales y personales. La desocupación en el período interzafra de esquila afecta al 19 % de los trabajadores. (Piñeiro, 2003)

Para analizar la precariedad laboral y la movilidad espacial, los esquiladores de Villa Sara fueron agrupados de acuerdo a una tipología de trabajadores agrícola-

las temporales construida por Bendini *et al.* (1999). Las autoras proponen cuatro tipos de trabajadores «golondrinas»: asalariado rural con multiocupación agraria, semi-asalariado rural, asalariado con pluriactividad multisectorial y desocupado en área de origen. Bendini *et al.* (1999) los definen de la siguiente manera. Los asalariados rurales con multiocupación agraria son los que combinan dos o más ciclo productivos a lo largo del año y tienen una rotación entre empleos y empleadores. Los semi-asalariados rurales son los trabajadores que combinan el trabajo en la parcela (cuenta propia/trabajador familiar) con la venta de trabajo extra-predial. Los asalariados con pluriactividad multisectorial son los que combinan tareas urbanas de carácter ocasional y/o temporario (servicios e industria, empaque frutas, construcción) con trabajo agrícola estacional (cosechas). Mientras que, los desocupados en el área de origen, son los asalariados urbanos tradicionales en el sector servicios de reciente incorporación como asalariado agrario ocasional y/o temporario.

Metodología

El abordaje metodológico empleado se ubica en el paradigma cualitativo. El procedimiento que se utilizó corresponde a un estudio de caso: el de los asalariados de la esquila de Villa Sara. Este tipo de procedimiento de características unitario-intensivo permite comprender y relacionar en profundidad la realidad y los procesos sociales en estudio. En este caso, los ciclos anuales de trabajo, la movilidad espacial y su vinculación con la precariedad laboral de los asalariados rurales temporales.

Villa Sara es un poblado del departamento de Treinta y Tres (noreste del Uruguay), ubicado sobre la ruta nacional N° 8 a 5 kilómetros de la capital departamental. Viven en ella aproximadamente 1000 habitantes y la principal actividad económica de sus habitantes está vinculada a los molinos arroceros ubicados en la Villa.

La unidad de análisis fueron los esquiladores de Villa Sara. El grupo de asalariados que formaron el caso quedó compuesto por diez esquiladores que se diferenciaban en variables como la edad, el origen social, la trayectoria laboral, la capacitación/formación, la composición de la familia y los diferentes ciclos ocupacionales anuales. Durante el transcurso de la investigación dos trabajadores no salieron en la zafra de esquila (consiguieron trabajo «fijos») por lo que el caso quedó integrado por ocho esquiladores y dos trabajadores que abandonaron la actividad. Específicamente la investigación se centró en el estudio de los ciclos anuales de

trabajo, analizando los mismos desde la perspectiva de la precariedad laboral y la movilidad espacial. La investigación abarcó temporalmente el ciclo anual de trabajo correspondiente al año 2006. Se comenzó con el registro de este ciclo en el mes de enero y se culminó en el mes de diciembre. Además del seguimiento del ciclo para el año 2006 se reconstruyó la trayectoria laboral de los asalariados. Esta reconstrucción tuvo como objetivo identificar el nivel de estructuración/continuidad en la vida del trabajador del ciclo identificado.

La investigación se desarrolló en cuatro etapas. En primer lugar se realizó una exploración del territorio en la cual se iba a desarrollar el trabajo. Durante esta etapa se realizaron entrevistas abiertas a informantes calificados las cuales fueron complementadas con información secundaria obtenida de diferentes fuentes. La segunda etapa consistió en la selección del grupo de asalariados a los cuales se les realizaría el seguimiento del ciclo ocupacional anual del año 2006. La selección de los individuos fue guiada en primer lugar por dos atributos: ser de Villa Sara y ser esquilador. El primero fue un criterio de corte territorial, sustentado por la información recogida previamente, con la cual se identificaba a este poblado como un reducto de trabajadores vinculado a la zafra de esquila. El segundo criterio tuvo como objetivo eliminar la variabilidad en relación a los diferentes puestos de trabajo en la esquila, ya que los ciclos anuales de trabajo y las condiciones de precariedad, tendrían variaciones significativas según el puesto de trabajo en la esquila. La tercer etapa fue de seguimiento del ciclo anual de trabajo del año 2006 de los asalariados seleccionados. Durante este período se integraron cuatro técnicas de recolección: entrevista semi-estructurada, un formulario mensual de registro de la actividad laboral de cada uno de los asalariados, la observación de algunos de los trabajadores en los diferentes lugares de trabajo y un registro de movilidad espacial (mapa) de los asalariados a lo largo del ciclo ocupacional. La cuarta etapa consistió en el procesamiento de la información obtenida, luego de la cual se realizó una nueva visita de campo (abril 2007) para corroborar información o solicitar información no registrada anteriormente.

Resultados y discusión

Los esquiladores de Villa Sara presentan y construyen diferentes ciclos anuales de trabajo. En el artículo se vinculan y analizan los ciclos desde la perspectiva subjetiva de la precariedad laboral.

Trabajadores y ciclos anuales de trabajo

A continuación se presentan los ciclos anuales de trabajo y los asalariados que conforman el caso. Una lectura rápida muestra homogeneidades y heterogeneidades. En la interpretación se explican las realidades de los sujetos en estudio.

El primer grupo de trabajadores conforman un ciclo anual regular. La imagen que identifica a este grupo es la seguridad. La estabilidad dentro de la temporalidad parece ser una de las estrategias perseguidas. Conforman ciclos anuales de trabajos temporales regulares. Es la estrategia desarrollada por los asalariados que realizan esquila y trabajo en la construcción. A su vez, variables como la edad (mayores a 40 años), el ciclo de vida de la familia (familia estable con hijos), la tenencia de un oficio o más (esquilador, oficial albañil), son variables asociadas a estas estrategias. Según la definición de Bendini *et al.* (1999) este grupo se integra por *asalariados con pluriactividad multisectorial*, ya que, durante el ciclo anual de trabajo integran tareas urbanas de carácter ocasional y/o temporal (construcción) con trabajo agrícola estacional (zafra de esquila).

El segundo grupo de trabajadores son los que conforman un ciclo anual irregular. El concepto que identifica a este grupo es la incertidumbre. No tienen una trayectoria previa y no tienen una estrategia definida. El ciclo se construye sobre la marcha. En este grupo se visualiza a los trabajadores más jóvenes, sin familia a cargo o en una etapa inicial, sin oficios consolidados y que están en el conflicto inicial sobre la integración o no al circuito temporal de trabajo. Una de las «ideas» emergentes de este trabajo es que hay un período de dos-tres años en los cuales el joven evalúa la inserción en un trabajo temporal, que luego se relaciona con el ingreso al circuito temporal de trabajo. Es decir la opción de «ser esquilador», implica también la opción estructural de «ser temporal». O bien, otro caso, puede ser el de los trabajadores de mayor edad, que por la demanda física que generan los trabajos mencionados no son requeridos por los empleadores. Según la definición de Bendini *et al.* (1999) este grupo está conformado por *asalariados rurales con multiocupación agraria* ya que combinan dos o más ciclos productivos a lo largo del año (zafra de esquila, zafra de arroz, zafra agrícola y zafra hortícola). En todos los casos completan el ciclo anual con trabajos ocasionales, «changas», en diferentes sectores (flete en carros, corte de paja, peón de albañil, etc.).

El tercer grupo de trabajadores conforman un ciclo anual regular en transición. Los trabajadores que con-

forman este grupo, si bien presentan un ciclo anual regular, generan una estrategia que se identifica en la búsqueda del trabajo fijo. El trabajo fijo, se relaciona a la estabilidad contractual y se vincula con la superación de la precariedad de las relaciones laborales temporales. Esta estrategia se confirmó durante la investigación con dos casos y se identificó en un tercer caso a futuro. En los casos que se asocian a este tipo de estrategias los ciclos anuales analizados son regulares en el tiempo. Tienen una trayectoria previa, que se encuentra en revisión o transición. La edad (entre 30 y 40 años) y la composición familiar (familias en expansión) se asocian en casi todos los casos. Según la propuesta de Bendini *et al.* (1999) este grupo está compuesto por dos asalariados permanentes, uno en el sector agrícola y otro en el sector industrial y por un asalariado con pluriactividad multisectorial, ya que, durante el ciclo anual de trabajo integra tareas urbanas de carácter ocasional y/o temporal (construcción) con trabajo agrícola estacional (zafra de esquila).

El agrupamiento en tres ciclos anuales no debe ocultar la dinámica de los mismos. El estudio realizado señaló la importancia del seguimiento y registro de las trayectorias laborales. El primer grupo de trabajadores serían los que ya tienen una cierta regularidad y estabilidad en su organización laboral. El resto de los trabajadores se encontrarían en diferentes etapas de transición y construcción de una regularidad y estabilidad laboral. Se constató que existe relación entre regularidad y estabilidad de los ciclos con la tipología de asalariados rurales propuestos por Bendini *et al.* (1999). Los asalariados con pluriactividad multisectorial registran ciclos regulares y estables, mientras que los asalariados rurales con multiocupación agraria registran ciclos inestables e irregulares. El estudio de la precariedad laboral que se desarrolla a continuación aportará elementos que permiten profundizar en la relación planteada.

Ciclo anual de trabajo y precariedad laboral de los esquiladores de Villa Sara

Si bien en la investigación se analizó la precariedad laboral desde la perspectiva objetiva y subjetiva, en este artículo se focalizó en la perspectiva subjetiva de la precariedad. A continuación se analiza de modo comparativo la perspectiva subjetiva de los trabajadores en relación a la precariedad de los trabajos que conforman el ciclo anual.

Precariedad subjetiva. La mirada del trabajador

Como se mencionó anteriormente, Paugaum (2000) incorpora una propuesta conceptual en la cual propone

la evaluación sobre la percepción que tiene el propio trabajador sobre las tareas que realiza. En las páginas siguientes se analizará la satisfacción-insatisfacción en relación a los ingresos que perciben, al trabajo que realizan y al reconocimiento social que reciben, como las dimensiones de análisis de la «precariedad subjetiva».

La satisfacción con los ingresos

En esta dimensión se plantea una perspectiva de análisis que contemple por un lado, la satisfacción con el ingreso anual, es decir con los ingresos del ciclo anual de trabajo y por otra parte, el nivel de satisfacción con los ingresos que obtienen con cada uno de los trabajos que realizan.

Los trabajadores con un ciclo anual de trabajo regular, «los seguros», manifiestan satisfacción con los ingresos que perciben del ciclo esquila-construcción. A modo de ejemplo, uno de los trabajadores manifiesta que con la nueva organización anual que generó desde su inclusión en la actual empresa de esquila ha mejorado sus ingresos. Con el trabajo en la construcción genera ingresos complementarios, considerando que el jornal que recibe es razonable (lo fija el propio trabajador), que incluso podría aumentarlo porque hay bastante trabajo y pocos trabajadores.

Los asalariados con ciclos anuales de trabajo regulares en transición, no identifican en los ingresos la variable de mayor incidencia en la precariedad. En estos casos los ingresos objetivos se encuentran en el nivel medio y según la definición utilizada, objetivamente son ingresos deficitarios. Confirma esta apreciación que la búsqueda del empleo fijo no está vinculada directamente con la obtención de ingresos mayores. En realidad los dos trabajadores que consiguieron trabajo fijo generan ingresos menores a los que perciben los trabajadores del grupo anterior. Por otra parte, uno de los trabajadores tenía expectativa de conseguir el empleo fijo como casero en una chacra marítima, a pesar de que el nuevo trabajo le reportará un ingreso anual significativamente menor (25 % menos) al que obtiene actualmente.

Los asalariados con ciclos anuales de trabajo irregulares, los inestables, son los que perciben menores ingresos a lo largo del ciclo anual y también durante la zafra de esquila. Esta variable objetiva, es confirmada en el sentir precario de los trabajadores. Los asalariados «sienten» los bajos niveles de ingreso que perciben durante el ciclo anual. Los mismos se explican por los elevados períodos de desempleo, los magros ingresos que reciben en la contrata de arroz y por la inestabili-

dad de los ingresos del ciclo. Además la esquila no compensa el déficit anual, por lo cual la insatisfacción con los ingresos es por trabajo realizado y durante todo el ciclo.

Para los tres subconjuntos de trabajadores la centralidad del ingreso obtenido en la esquila está presente en el discurso de la mayoría de ellos. Mientras que el trabajo en la construcción aporta para «ir llevándola», o en la contrata del arroz para «sobrevivir» unos meses. Los ingresos generados en la esquila permiten cubrir o diferir los gastos de los períodos de no trabajo (a través de los créditos del almacén y los adelantos de los empresarios de esquila). Además eventualmente les sirven para generar ahorros o pequeñas inversiones (por ejemplo, una moto, una nueva pieza en la casa).

Sintetizando, cuando se analizó el grado de satisfacción de los trabajadores con los ingresos que perciben, llamativamente la información recogida sugiere que la mayoría de los trabajadores no identifican en el salario la variable central de la precariedad. La búsqueda de empleos fijos, con menores ingresos, pero con cobertura social reafirma esta apreciación. La ausencia de cobertura social se registró en la mayoría de los ciclos y las trayectorias de los esquiladores de Villa Sara. En este sentido parece pertinente sugerir que la satisfacción/insatisfacción con los ingresos esta indisolublemente vinculada a la presencia/ausencia de protección social.

La satisfacción con el trabajo

En este tipo de trabajadores el grado de satisfacción con el trabajo, se interpreta desde la satisfacción con el ciclo anual de trabajo y el grado de satisfacción con cada uno de los trabajos en los que se insertan durante el ciclo.

Por definición todos los trabajadores entrevistados se insertan en el mundo de la esquila. Sus trayectorias forman parte del proceso de construcción de un oficio. Para el caso en estudio, la mayoría de los trabajadores han participado en diferentes puestos de trabajo de menor calificación y remuneración, para llegar en la actualidad a «ser esquilador».

La percepción sobre el oficio -ser esquilador- es positiva, el trabajo les gusta, la esquila forma parte de la vida de los trabajadores. Los esquiladores reconocen las dificultades del trabajo, como trabajo duro, cansador, con ciertos riesgos, pero existe un orgullo por el trabajo que realizan. En este sentido se identificó que los esquiladores compiten entre sí por la velocidad y prolijidad con que trabajan (ovejas esquiladas por cuarto

de trabajo) e incluso hay competencia entre las comparsas de esquila por la cantidad de ovejas que esquilan en una temporada (que depende de varios factores y no solo de la velocidad de los esquiladores). El Secretariado Uruguayo de la Lana organiza anualmente competencias de esquila durante las cuales se premia y distingue a los esquiladores más veloces y a los que mejor aplican la técnica de esquila Talli hi. Estos premios son motivo de orgullo para el esquilador y para el empresario de la comparsa de esquila que los emplea.

Durante el resto del ciclo anual los trabajadores se insertan en diferentes mercados laborales, la construcción, la zafra del arroz, los servicios agrícolas, las zafras extraregionales.

Para los asalariados con ciclos regulares y seguros que además de esquiladores trabajan en la construcción (generalmente como cuenta propistas y ocasionalmente como empleados) el trabajo en la actividad también está vinculado a un oficio construido en el transcurso de una trayectoria laboral sencilla: peón, aprendiz y oficial. Los asalariados se ubican en este recorrido encontrándose en un proceso laboral de construcción de un oficio: ser albañil. Desde el lugar en la carrera para llegar a ser oficial de albañil los trabajadores manifiestan su gusto por el trabajo, su intencionalidad de ir recorriendo el camino. En la medida que el trabajo lo realizan generalmente solos y por su cuenta no manifiestan factores externos que puedan influir en la percepción negativa sobre el trabajo. En este sentido las condiciones laborales, los horarios, el ritmo de la tarea son determinadas por el propio trabajador, reduciendo la percepción negativa sobre el trabajo.

Para los asalariados en transición hacia empleos fijos, la ausencia de carreras laborales (construcción de oficio) en los trabajos en los cuales se insertan (salvo en la esquila) es uno de los factores que generan insatisfacción con el trabajo. Esta insatisfacción, asociada a la inestabilidad y la movilidad espacial explican la insatisfacción registrada.

Los asalariados con ciclos inestables, expresan grados de insatisfacción con los trabajos que conforman el ciclo anual. En estos casos, además de los mencionados en el grupo anterior, se conjugan otros factores de insatisfacción. Por ejemplo, en la contrata del arroz, el trabajo es mal remunerado, no existen carreras laborales, no se necesita cualidades ni formación específicas y exige físicos muy fuertes (carga/descarga de bolsas).

En resumen, es posible afirmar que los asalariados con ciclos anuales regulares, con una carrera laboral, manifiestan satisfacción con los trabajos que realizan

durante el ciclo anual de trabajo. Desde esta perspectiva, además del propio trabajo, la ubicación de la tarea que realizan en el recorrido de una trayectoria o carrera laboral, explica el grado de satisfacción que expresan.

La ausencia de esta trayectoria o carrera explica en parte la insatisfacción identificada en los otros grupos de trabajadores. Los asalariados con ciclos irregulares e inestables se insertan en mercados de trabajo en los cuales las tareas que realizan no demandan calificaciones que otorgarían grados de satisfacción por realizarla.

Cabe agregar que un tema emergente es el grado de satisfacción o insatisfacción con el trabajo según el estado físico y la edad de los trabajadores. Como se mencionó anteriormente los esquiladores manifiestan su satisfacción con el trabajo en la esquila, pero introducen con preocupación las condiciones físicas necesarias para poder cumplir el trabajo. La mayoría de los trabajos que realiza este grupo de trabajadores requieren de destreza y fortaleza física. Cuando el cuerpo comienza a flaquear disminuyen los rendimientos y aumentan los riesgos laborales. En este sentido, la insatisfacción puede ser exclusión. Los trabajadores con mayor edad y con condiciones físicas no acordes a las exigencias de las tareas quedan excluidos.

Concluyendo, en relación a la satisfacción o insatisfacción con el trabajo, se identificó que los trabajadores no solo evalúan el gusto por una tarea, por ejemplo ser esquilador, sino que también incorporan desde su subjetividad, el trayecto o carrera involucrada. Ejemplificando esta idea, el trabajo en la contrata de arroz al no formar parte de una trayectoria laboral es un trabajo sin proyección. Mientras que en la esquila y en la construcción la percepción es diferente, hay una carrera laboral. Por ejemplo, Carámbula (2004) señala que en la esquila se conforman dos carreras laborales, «ser esquiladores» y «ser acondicionador». En ambas trayectorias los trabajadores ingresan desde los puestos de menor calificación (benteveo, ayudante de acondicionador, etc.) con la aspiración de llegar a ser esquilador o encargado de acondicionamiento. Así pues, la posibilidad de crecimiento en el oficio repercute en la evaluación que el trabajador realiza sobre su tarea.

La satisfacción social

Paugam (2000) analiza esta dimensión a partir de las relaciones sociales en el entorno laboral. En esta investigación el análisis del entorno laboral comprendió todas las tareas que el trabajador realiza en un año laboral. Un factor de satisfacción social proviene de la inserción del trabajador en un colectivo. En este caso las

tareas que realizan los trabajadores de Villa Sara tienen características bien diferentes. En la esquila integran un colectivo, la «comparsa», mientras que en la construcción generalmente trabajan solos o en grupos pequeños (asalariados con ciclos regulares). En la contrata de arroz trabajan en grupo pero no forman un colectivo. En las zafas extraregionales se insertan individualmente (asalariados con ciclos irregulares).

Los trabajadores en estudio por definición se insertan en un colectivo, la comparsa de esquila. Su inserción es en el puesto de mayor reconocimiento social, esquilador, puesto en el cual la experiencia y la calidad en el trabajo son factores de distinción y reconocimiento en el colectivo. Desde este lugar los trabajadores reconocen su satisfacción por desempeñar un puesto de trabajo en el colectivo, los esquiladores, que es valorado, respetado y halagado. En la organización del trabajo en la esquila y desde la posición que ocupan (esquiladores) el desempeño en el puesto es valorado porque la cantidad y calidad del trabajo que realizan repercute en el producto final y en los ingresos del colectivo. Los factores de insatisfacción propios del tipo de trabajo que realizan, pueden amplificarse o amortiguarse según el ambiente laboral que genera la empresa de esquila en la cual trabajan. Sobre este punto, los asalariados pueden tener diferentes visiones sobre las condiciones de alojamiento y alimentación, seguridad en el trabajo, horarios de trabajo, organización del proceso, estado de las herramientas, etc. Desde esta perspectiva, se propone que la satisfacción con el trabajo se vincula a dos variables, por un lado la satisfacción con el propio trabajo y por otro lado el entorno en el cual se desarrolla la actividad. Sobre la segunda, el entorno y la variabilidad encontrada se explican fundamentalmente por el tipo de empresa de esquila.

El segundo factor que se relacionaría a la satisfacción social es la dependencia laboral. La relación de dependencia podría explicar el nivel de insatisfacción que expresan los trabajadores en relación a las condiciones que facilitan o dificultan llevar adelante su tarea. Es decir, la percepción subjetiva del trabajo no solo se vincula con la tarea que llevan a cabo, sino que también incorporan la intermediación laboral como una variable explicativa. El escenario construido y dirigido por el intermediario también incide en el grado de satisfacción que expresa quien lleva adelante una tarea. En la esquila tienen dependencia laboral con el contratista, son empleados. En la contrata de arroz son contratados por «enganchadores» y en las empresas de servicios agrícolas son «cuadrilleros» (asalariados con ciclo irre-

gulares). Pero en la construcción trabajan por cuenta propia, es decir sin relación de dependencia (asalariados con ciclos regulares). En este sentido, la satisfacción social del trabajador conjuga las relaciones con sus colegas, pero también incorpora la calidad de la relación de dependencia con el contratista.

También el propietario (productor rural) integra este entramado de redes laborales que hacen a la vida social del trabajador. Los trabajadores expresan que a través de las comodidades de alojamiento, el trato que reciben y la calidad/cantidad del consumo (carne ovina que suministra diariamente el establecimiento para consumo de los trabajadores), que brindan los propietarios de los establecimientos se puede «medir» el grado de reconocimiento social de los propietarios.

La dimensión satisfacción social también se amplía hacia el entorno social del trabajador fuera del ámbito de trabajo. En este caso, la relación del trabajador con su familia y el pueblo. Durante la zafra de esquila los trabajadores conviven fuera de su casa por períodos prolongados de tiempo. Durante la contrata de arroz viven y trabajan en la Villa. En la empresa de servicios agrícolas conviven con sus compañeros y vuelven a sus casas cada dos meses. Los trabajos en la construcción los realizan en el pueblo y viven en su casa. Esta variedad de situaciones, entre distancias y cercanías, conforman espacios de integración y reconocimiento social propios de los asalariados temporales.

¿Como afecta a la conformación y estabilidad de una relación familiar las características de los diferentes ciclos anuales de trabajo? En los trabajos como la esquila el trabajador pasa gran parte de la zafra fuera de su casa y su entorno familiar. En primer lugar se descubrió que los trabajadores integran esta relación (familia-trabajo) en un recorrido que tiene relación con la edad. En las etapas iniciales de su vida laboral, la temporalidad y el trabajo en la esquila, tiene una representación simbólica, «son trabajadores libres». Mientras que en etapas posteriores se valora la estabilidad laboral y familiar. La perspectiva emergente, para estudios futuros, es la de analizar la interacción entre ciclos anuales y trayectorias familiares.

La mayoría de las familias de los esquiladores percibían ingresos que no provenían de la retribución laboral de los trabajadores entrevistados. Bajo diferentes modalidades, se identifican estrategias de generación de ingresos complementarias. Pensiones, ingreso ciudadano y tareas en el servicio doméstico fueron algunas de las vías de ingreso que genera la familia, principalmente las mujeres. La complementariedad de ingresos per-

mite amortiguar la inestabilidad y precariedad de los ciclos anuales de los trabajadores temporales. Queda la impresión que estas estrategias son recientes y se explican en la articulación de los diferentes procesos contemporáneos en el mercado de trabajo que realizan las familias pobres (inserción de la mujer, programas del gobierno) y que en parte pueden explicar la permanencia de contingentes tan importantes de trabajadores temporales.

En cuanto a la vinculación con el pueblo, se plantean dos niveles de interpretación. Por un lado las relaciones y redes sociales vinculadas al trabajo y por otro lado la integración social en el pueblo. En relación al pueblo como espacio social vinculado al trabajo, los trabajadores sostienen que en el pueblo identifican un gran respeto a su trabajo en la esquila. La inserción laboral se ha sostenido desde estas redes de vinculación y acceso al trabajo que han construido en la Villa. Estas redes incluyen empresas, contratistas, vecinos y familiares. Sin embargo los trabajadores manifiestan insatisfacción con su inserción social en el pueblo. Si bien son conocidos y reconocidos en el pueblo, sus ausencias les impiden participar en ámbitos de interacción social como la escuela, comisiones de fomento, etc. El ciclo anual de trabajo condiciona los tiempos de encuentro con la familia, con los vecinos, o los amigos de la Villa.

A modos de síntesis, se identificaron insatisfacciones en relación al oficio y al escenario de trabajo. Pero fundamentalmente la insatisfacción social más importante que se identificó, va más allá del entorno laboral para extenderse a los tiempos de ausencia con la familia y del pueblo que genera la movilidad espacial de los ciclos anuales temporales. Esta diversidad contribuye a explicar algunas de las conclusiones de la tesis doctoral de Piñeiro (2008). En ella, se señalaba que el 30 % de los trabajadores de la esquila aun siendo objetivamente precarios se sienten satisfechos o parcialmente satisfechos con su trabajo y que el 17 % de los trabajadores de la esquila que no son objetivamente precarios, sí se sienten insatisfechos con su trabajo y por lo tanto son precarios desde el punto de vista subjetivo.

Conclusiones

La inclusión de la perspectiva subjetiva de la precariedad permitió identificar que dentro de una situación común y estructural de precariedad laboral, la realidad de los trabajadores estudiados es heterogénea. Como se mencionó anteriormente el abordaje subjetivo de la precariedad analiza la satisfacción del trabajador con los

ingresos que recibe, la satisfacción con el trabajo que realiza y la satisfacción con las relaciones de sociabilidad en el entorno laboral. Esta mirada, que incluye el sentir del trabajador, permitió identificar otra perspectiva comprensiva de las relaciones laborales y a través de ella, otra forma de interpretar las estrategias de reproducción social de los asalariados temporales.

El aporte de esta forma diferente de ver y comprender el mundo laboral de los trabajadores temporales permite esbozar dos ideas centrales. La primera, sugiere que esta forma de abordar la precariedad permitió plantear una especie de ruptura con las ideas preestablecidas en la mayoría de los estudios sobre el trabajo y los trabajadores. En los mismos, se identifica al salario como la variable central y explicativa de la precariedad y en muy pocos casos se incluye a la movilidad espacial y temporal como variable que contribuye a la precariedad o insatisfacción. Este trabajo plantea, desde la subjetividad de los trabajadores, que el salario para este tipo de trabajadores no sería la variable determinante en la conformación de una estrategia laboral. En cambio la movilidad espacial y temporal, asociada a tiempos de ausencia, tiene una centralidad en la vida de estos trabajadores temporales inesperada al inicio de esta investigación. La segunda idea en torno a la percepción subjetiva de la precariedad, es la centralidad que tiene para los asalariados temporales la ausencia de cobertura social. La vulnerabilidad social asociada a la ausencia de cobertura social durante el ciclo anual de trabajo y durante toda la trayectoria laboral fue una variable en la que confluyó la evaluación objetiva y subjetiva de la precariedad.

La temporalidad de las relaciones laborales y el movimiento permanente genera distancias afectivas y vulnerabilidades sociales, las cuales son percibidas y sentidas por los asalariados. Así pues, desde la idea de «tiempos de ausencia», se puede sintetizar la integración de objetividad y subjetividad de la precariedad en la vida de un trabajador temporal. Por un lado, ausencia de cobertura social durante el ciclo anual y a lo largo de la trayectoria laboral y por otro lado, tiempos de ausencia afectiva. La búsqueda de empleo permanente y estable, que afilia e integra es su contracara y la aspiración que expresan los trabajadores temporales de Villa Sara.

Agradecimientos

A la Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República por el apoyo recibido para llevar adelante el proyecto de iniciación en la investigación de Matías Carámbula, actuando como tutor Diego Piñeiro.

Bibliografía

- Bendini, M.; Radonich, M. y Steimbregger, N.** 1999. Historia de la vulnerabilidad social de los «golondrinas» en la cuenca frutícola del río Negro. En: De golondrinas y otros migrantes. Mónica Bendini y Martha Radonich (coord.). Grupo de Estudios Sociales Agrarios (GESA). Universidad Nacional del Comahue. Editorial La Colmena. Buenos Aires. Pp.31-52
- Carámbula, M.** 2004. Asalariados de la esquila: cambio técnico y deszafralización del empleo. Tesis de graduación. Facultad de Agronomía. Universidad de la República. Montevideo. 133p.
- Murmis, M. y Bendini, M.** 2003. Imágenes del campo latinoamericano en el contexto de la mundialización. En: El campo en la sociología actual: una perspectiva latinoamericana Bendini, M. Cavalcanti, J. Murmis, M. Tsakoumagkos, P. Editorial La Colmena. Argentina. Pp. 5-15
- Paugam, S.** 2000. Le salaríé de la precariété. Les nouvelles formes de l' integration professionnelle. Presses Universitaires de France. París. Francia. 347p.
- Piñeiro, D.** 2008. El trabajo precario en el campo uruguayo. Montevideo. CSIC. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. 213p.
- Piñeiro, D.** 2003. Trabajadores de la esquila: pasado y presente de un oficio rural. SUL. CSIC. Departamento Ciencias Sociales - Facultad de Agronomía. Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Montevideo. 158p.
- Rodgers, G.** 1992. El debate sobre el trabajo precario en Europa occidental. En: El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: crecimiento del empleo atípico en Europa occidental. Gerry y Janine Rodgers (comp.). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. OIT. España. Pp. 15-42.